ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Rumscheidt, Sabine

Article

Beschäftigungsentwicklung im Handel: Besteht ein Arbeitskräftemangel in der Branche?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:
Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Rumscheidt, Sabine (2018) : Beschäftigungsentwicklung im Handel: Besteht ein Arbeitskräftemangel in der Branche?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 71, Iss. 09, pp. 37-43

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/181100

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Sabine Rumscheidt

Beschäftigungsentwicklung im Handel: Besteht ein Arbeitskräftemangel in der Branche?

Parallel zur guten konjunkturellen Lage in Deutschland hat sich der Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren sehr günstig entwickelt. Der hohen Anzahl der Beschäftigten steht ein deutlich gestiegener Anteil an offenen Arbeitsstellen gegenüber. Die zunehmenden Schwierigkeiten diese offenen Stellen zu besetzen, zeigen sich in den vom ifo Institut im Rahmen der Konjunkturumfragen erhobenen Daten. Im Handel sind vor allem die Investitions- bzw. Gebrauchsgüter betroffen. Ein verstärkter Lohnanstieg ist innerhalb der Branche jedoch nicht festzustellen. Die gegenwärtigen Umwälzungen im Handel bedingen neue Qualifikationsanforderungen. Viele Händler berufen sich auf eine Reihe von Maßnahmen, u.a. Kooperationen mit Schulen/Hochschulen sowie Mitarbeiterbindung- und Weiterbildung.

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich angesichts der guten wirtschaftlichen Lage im vergangenen Jahr erneut günstig entwickelt. Aktuell sind so viele Personen beschäftigt wie noch nie. Da auch für 2018 von einer anhaltend guten konjunkturellen Entwicklung ausgegangen wird und sich die Einstellungsbereitschaft der Betriebe auf hohem Niveau befindet, kann weiterhin von einer positiven Beschäftigtenentwicklung ausgegangen werden. Während also offene Stellen zu besetzen sind, hat sich die durchschnittliche abgeschlossene Vakanzzeit[1] erhöht. Für manche Betriebe wird es zunehmend schwieriger, ihre Stellen zu besetzen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2018). Zwar kann nicht von einem flächendeckenden Arbeitskräfte- oder gar Fachkräftemangel gesprochen werden, in einigen Berufsfeldern zeigen sich jedoch Anspannungen und Engpässe bei der Stellenbesetzung. Beispielsweise stellt die Bundesagentur für Arbeit Fachkräfteengpässe insbesondere in einigen technischen Berufsfeldern fest, bei Bauberufen sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen (vgl. BA 2017). Gleichzeitig wird in anderen Branchen, beispielsweise im Güterkraftverkehr, vermehrt über Engpässe bei der Stellenbesetzung berichtet.

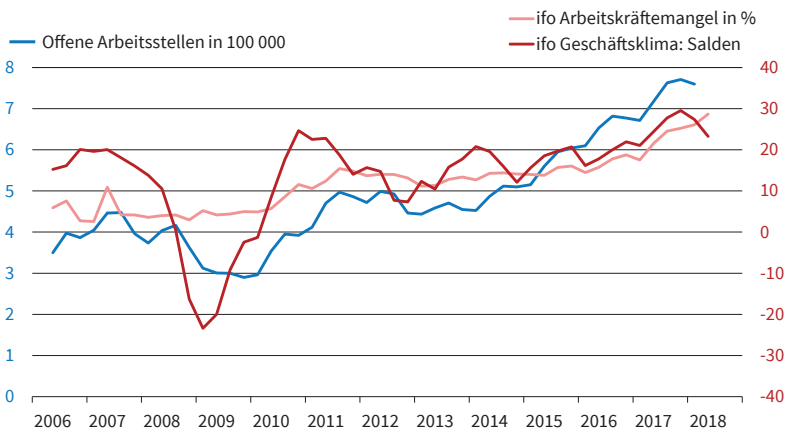
Auch für Händler wird es aufgrund des angespannten Arbeitsmarktes immer schwieriger, die richtigen Kompetenzen zu finden. Dies ist allerdings auch auf die Veränderung der Geschäftsmodelle im Handel zurückzuführen, die teilweise völlig neue Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter stellen (vgl. Deloitte 2017).

Nachfolgend wird – nach einer kurzen Darstellung der branchenübergreifenden Entwicklung – anhand der Ergebnisse aus der ifo Konjunkturumfrage im Handel, anderer Umfragen in der Handelsforschung und der amtlichen Statistiken zum einen betrachtet, wie

Abb. 1

Arbeitsmarktanspannung und konjunkturelle Entwicklung

Quartalswerte



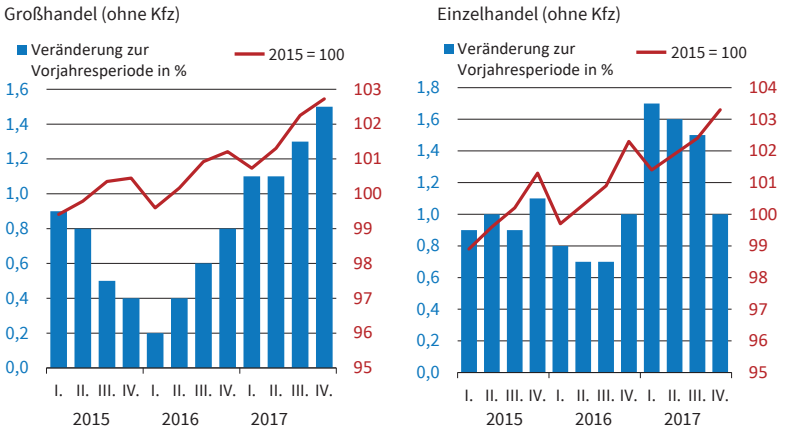
Quelle: Bundesagentur für Arbeit; ifo Konjunkturumfragen.

© ifo Institut

[1] Die abgeschlossene Vakanzzeit misst die Dauer vom gewünschten Besetzungstermin der Arbeitsstelle bis zur Abmeldung der Arbeitsstelle in Tagen. Die abgeschlossene Vakanzzeit ist der zentralen Indikatoren im Rahmen der Engpassanalyse der Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Dabei signalisieren lange Vakanzzeiten einen Engpass im Stellenbesetzungsprozess.

Abb. 2

Beschäftigte im Handel



Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des ifo Instituts. © ifo Institut

sich die Beschäftigtenzahl im Handel entwickelt hat und wie sich die Beschäftigtenplanungen in den nächsten Monaten gestalten. Zum anderen wird gezeigt, wie die deutschen Händler das Thema Arbeitskräftemangel bzw. Fachkräftemangel in ihrer Branche beurteilen und mit welchen Maßnahmen sie unter anderem versuchen dagegenwirken.

ARBEITSMARKTANSPANNUNG IN DEUTSCHLAND INSGESAMT

Wie einleitend beschrieben, hat sich der Arbeitsmarkt in Deutschland parallel zu der guten konjunkturellen Lage in den vergangenen Jahren sehr günstig entwickelt. Der hohen Anzahl der Beschäftigten steht ein deutlich gestiegener Anteil an offenen Arbeitsstellen gegenüber. Die zunehmenden Schwierigkeiten, diese offenen Stellen zu besetzen, zeigen sich deutlich in den vom ifo Institut im Rahmen der Konjunkturumfragen erhobenen Daten: Seit vier Quartalen berichteten – mit steigender Tendenz – über ein Viertel der Umfrageteilnehmer insgesamt von Arbeitskräftemangel. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des ifo Geschäftsklimas und stellt die Zahl der gemeldeten offenen Stellen dem Anteil der Firmen mit Arbeitskräftemangel gegenüber.[2] Wie daraus ersichtlich, besteht eine hohe Korrelation zwischen der Anzahl der offenen Stellen und dem ifo Arbeitskräftemangel, die auch die konjunkturelle Entwicklung gut nachzeichnen.

[2] Der vom ifo Institut erhobene Indikator Arbeitskräftemangel wurde 2018 umbenannt. Zuvor wurde Fachkräftemangel erfragt. Die Ergebnisse zeigen jedoch deutlich, dass sich die Aussagen auf den gesamten Beschäftigtenbereich beziehen und die Ergebnisse zudem als Indikator für die Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung herangezogen werden können. Die Daten können somit lediglich einen möglichen Hinweis auf Fachkräftemangel bieten.

BESCHÄFTIGTENENTWICKLUNG IM GROSS- UND EINZELHANDEL DYNAMISCH

Im Einzelhandel waren nach den aktuell verfügbaren Daten des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2015 knapp 3,4 Mio. Personen beschäftigt, im Großhandel gut 1,5 Mio. Personen. Beflügelt durch die guten konjunkturellen Rahmenbedingungen ist die Zahl der Erwerbstätigen seither weiter angestiegen. Insbesondere 2017 hat der Zuwachs wieder an Dynamik gewonnen. Abbildung 2 zeigt die Veränderungsraten der Beschäftigten im Groß- und Einzelhandel auf Quartalsbasis seit 2015.

EINSTELLUNGSBEREITSCHAFT DER DEUTSCHEN HÄNDLER AUF HOHEM NIVEAU, RÜCKGANG AM AKTUELLEN RAND

Das ifo Institut berechnet mit der Frage zu den Beschäftigtenplänen für die nächsten drei Monate[3] einen zuverlässigen Indikator der erwarteten Beschäftigtenentwicklung im Handel.[4] Die Ergebnisse sind in Abbildung 3 dargestellt. Wie daraus ersichtlich, ist die Einstellungsbereitschaft der Händler insbeson-

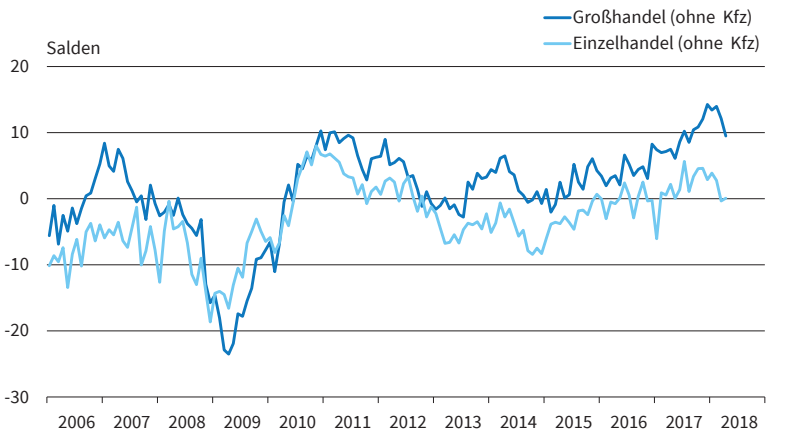
[3] Der genaue Wortlaut der Frage lautet: »Die Zahl unserer Beschäftigten wird (unter Ausschaltung rein saisonaler Schwankungen) zunehmen/etwa gleich bleiben/abnehmen« (unter Pläne und Erwartungen für die nächsten drei Monate).

[4] Sehr gute Zusammenhänge und Vorlaufeigenschaften zwischen den Beschäftigtenerwartungen der ifo Konjunkturumfrage und den offiziellen Monatsstatistiken wurden beispielsweise bei Henzel und Wohlrabe (2014) sowie Rumscheidt (2017) aufgezeigt.

Abb. 3

Beschäftigtenerwartung im Groß- und Einzelhandel

Saisonbereinigt



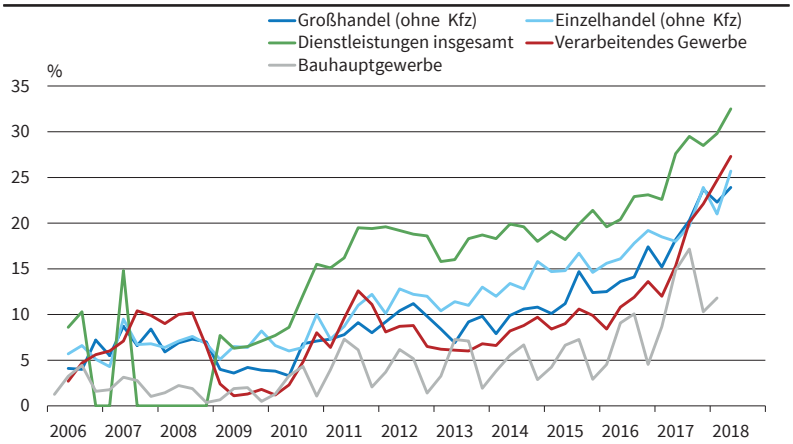
Quelle: ifo Konjunkturumfragen, April 2018. © ifo Institut

dere in den vergangen drei Jahren deutlich gestiegen. Im Großhandel wurde im Dezember 2017 der höchste jemals gemessene Wert erzielt. Dagegen äußern sich die Händler am aktuellen Rand wieder zurückhaltender zu ihren Beschäftigtenplänen.

Abb. 4

Arbeitskräftemangel nach Umfragebereichen

Quartalswerte



Quelle: ifo Konjunkturumfragen. © ifo Institut

ARBEITSKRÄFTEMANGEL IM HANDEL

Obwohl der Handel nicht zu den Berufsgruppen gehört, in denen die Bundesagentur für Arbeit bundesweite Engpässe bei der Stellenbesetzung aufzeigt oder die in der Presse am häufigsten Erwähnung finden, verweisen verschiedene Umfrageergebnisse auch für die Handelsbranche auf Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Gut ein Viertel der Einzelhändler, so eine Befragung des ECC Instituts für Handelsforschung aus dem Jahr 2016, hatte beispielsweise Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu finden, 37% erwarteten Engpässe in naher Zukunft. Bei den Onlinehändlern war die Zahl mit 19 bzw. 22% geringer (vgl. IFH Köln 2016).

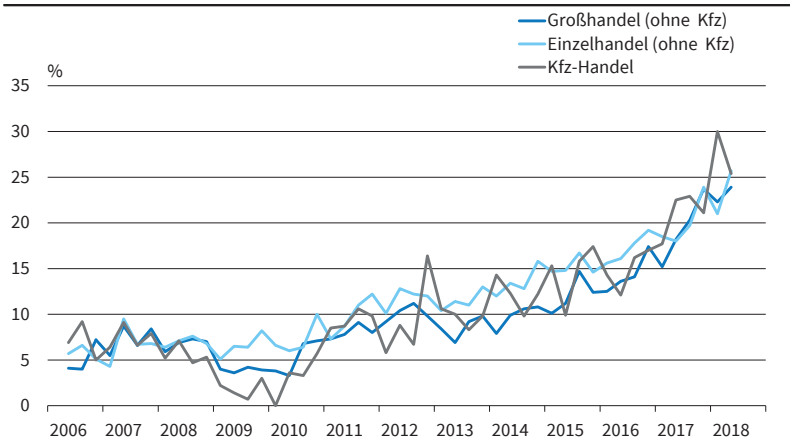
Die steigende Problematik des Fachkräftemangels ist auch in den vom deutschen Industrie- und Handelskammertrag veröffentlichten Umfrageergebnissen zu erkennen. Die Hälfte der befragten Händler (Groß- und Einzelhandel zusammengefasst) sah zu Jahresbeginn 2018 im Fachkräftemangel eines der größten Risiken bei der wirtschaftlichen Unternehmensentwicklung in den nächsten zwölf Monaten. Anfang 2015 lag der Anteil bei knapp einem Drittel (vgl. DIHK 2018a). Auch die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen einen Anstieg der gemeldeten Stellen im Handel. Gleichzeitig ist die Zahl der Arbeitssuchenden in diesem Bereich rückläufig (vgl. BA 2018).

Das ifo Institut erhebt im Rahmen der Konjunkturumfrage im Handel vierteljährlich Informationen zur Umsatzbehinderung. Die Teilnehmer werden gefragt, ob gegenwärtig eine Behinderung der Umsatztätigkeit vorliegt und wenn ja, durch welche Faktoren. Diese sind in eine Reihe von Antwortmöglichkeiten gegliedert, darunter »Mangel an Arbeitskräften«. Auch in den anderen Hauptbereichen der ifo Konjunkturumfragen (Industrie, Dienstleister, Bauhauptgewerbe[5]) wird diese Frage gestellt.[6] Abbildung 4 zeigt die Entwicklung des Arbeitskräftemangels nach Umfragebereich. Es zeigt sich, dass der Anteil der Firmen, die von Arbeitskräftemangel berichten, deutlich angestiegen ist. Während der Arbeitskräftemangel im Einzelhandel bereits 2013/2014 zunahm und danach vergleichsweise abgeschwächter Form, kam der Engpass in den Bereichen Großhandel, Verarbeitendes Gewerbe, Dienstleister und Bauhauptgewerbe insbesondere in den vergangenen zwei Jahren zum Tragen. Auffällig sind die Ähnlichkeiten zwischen Verarbeitenden Gewerbe und Großhandel sowie der deutliche Anstieg an Arbeitskräftemangel insbesondere in den vergangenen vier Quartalen. Knapp ein Drittel der Dienstleister, 27% der Industriefirmen, 25% der Händler und 12% der Firmen im Bauhauptgebewerbe gaben im April 2018 an, von Arbeitskräftemangel betroffen zu sein.

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung des Arbeitskräftemangels für den Groß- und Einzelhandel ohne Kfz sowie für den Kfz-Handel. Zwischen 2006 und 2010 lagen die Werte in allen Bereichen unter 10%. Im Zeitraum 2008 bis 2010 wurden insbesondere im Kfz-Handel und im Großhandel kaum noch Engpässe bei der Stellenbesetzung wahrgenommen. Ab 2011 melden insbesondere die Einzelhändler einen erhöhten Arbeitskräftebedarf. Im Groß- und Kfz-Handel ist dies erst später, etwa seit 2016 und besonders deutlich 2017, zu erkennen. Eine mögliche Erklärung hierfür dürften die positiven Impulse aus der Industrie, insbesondere aus dem Bereich Ausrüstungsinvestitionen sein (der ähnliche Verlauf des Arbeitskräftemangels zwischen Großhandel und Verarbeitendem Gewerbe wurde bereits weiter oben in Abbildung 4 ersichtlich). Dies wird auch durch die Ergebnisse in den einzelnen Teilbranchen untermauert (vgl. Abb. 6, Durchschnitt der ersten beiden Quartale 2018). Hier heben sich die den *Investitionsgütern* (28%) zugeordneten Bereiche stärker hervor als die *Verbrauchsgüter* (14%). So berichteten im *Kfz-Großhandel* 27% der Umfrageteilnehmer von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung. Im Bereich *sonstige Maschinen und Ausrüstungsgegenstände* lag der Anteil bei einem Drittel. Die Ergebnisse in den baunahen Großhandelsbranchen, wie *Holz, Baustoffe*

[5] Das Ausbaugewerbe wird hier nicht erfasst.
[6] Abhängig vom Bereich mit leicht abweichender Formulierung (Produktionstätigkeit/Umsatztätigkeit). Industrie, Dienstleister, Handel: ab 2006, vierteljährlich. Bau: ab 1991, monatlich.

Abb. 5
Arbeitskräftemangel im Handel
Quartalswerte



Quelle: ifo Konjunkturumfrage Handel. © ifo Institut

und Sanitärkeramik oder *Möbel, Einrichtungsgegenstände und Bodenbeläge* weisen ebenfalls auf einen Engpassanstieg bei der Stellenbesetzung hin.

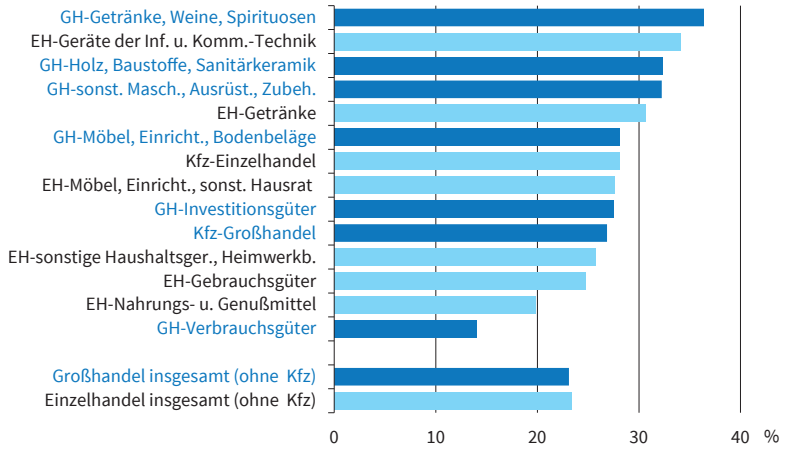
Auch im Einzelhandel liegt der Anteil der Firmen mit Arbeitskräftemangel bei den *Gebrauchsgütern* (25%) höher als beispielsweise beim Einzelhandel mit *Nahrungs- und Genussmitteln* (20%). In den baunahen Einzelhandelsbranchen, wie *Möbeleinzelhandel* (28%) oder Einzelhandel mit *Haushaltsgeräten, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf* (26%), verhält sich das Ergebnis ähnlich wie im Großhandel. Auch im *Kfz*-Einzelhandel werden die Probleme bei der Stellenbesetzung stärker wahrgenommen (28%). Auffällig ist auch der hohe Wert bei den Einzelhändlern mit Geräten der *Informations- und Kommunikationstechnik,* dort klagten gut ein Drittel der Befragten über Arbeitskräftemangel. Im *Getränkehandel* geben sowohl die Groß- als auch die Einzelhändler vermehrt an, dass eine Umsatzbehinderung aufgrund Arbeitskräftemangels besteht. Hier könnte ein Zusammenhang mit dem oben erwähnten Engpass bei Logistikfachkräften bzw. dem Güterkraftverkehr bestehen, da ein Teil der Getränkefachhändler im Bereich Logistikdienstleistungen tätig ist. So wird nach einer Studie des EHI Retail Instituts der Mangel an Logistikfachkräften auf dem Arbeitsmarkt aktuell als einer der wichtigsten Problembereiche in der Handelslogistik angesehen (vgl. EHI 2017). Auch bei den Dienstleistern weisen die Ergebnisse der ifo Konjunkturumfrage auf erhöhte Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung im Bereich Logistik hin.

KEIN DEUTLICHER LOHNANSTIEG IM HANDEL

Da sich der Anteil der Händler, die von einem Arbeitskräftemangel berichten, erhöht hat, demnach also eine Knappheit an Arbeitskräften besteht, stellt sich die Frage, ob sich dies auch in gestiegenen Löhnen – einem Indikator für Arbeitskräfteknappheit – zeigt. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht einmal im Quartal den *Index der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste* (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Zwar wird die Lohnentwicklung hier nicht nach Qualifikationsgruppen unterteilt, die Daten zeigen jedoch die allgemeine Lohnentwicklung der Branche, aufgeteilt nach Groß- und Einzelhandel. Abbildung 7 zeigt den Index der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne ab 2007, mit dem Basisjahr 2007. Wie daraus ersichtlich, haben sich die Löhne im Handel in diesem Zeitraum vergleichsweise moderat entwickelt, wobei der Lohnanstieg im Großhandel etwas stärker ausfiel als im Einzelhandel. Dagegen zeigt sich beispielsweise im Gesundheitswesen und Maschinenbau, wo nach den Analysen der Bundesanstalt für Arbeit teilweise Fachkräfteengpässe vorliegen, ein stärkerer Lohnanstieg seit 2007.

Die deutschen Industrie- und Handelskammern erheben im Rahmen der Befragung zu den größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen neben dem Fachkräftemangel auch die Firmeneinschätzungen zu den Arbeitskosten. Abbildung 8 stellt beide Einschätzungen gegenüber. Während der Anteil der Firmen, die Fachkräftemangel als Risiko

Abb. 6
Arbeitskräftemangel in ausgewählten Handelsbranchen
Durchschnitt der ersten beiden Quartale 2018

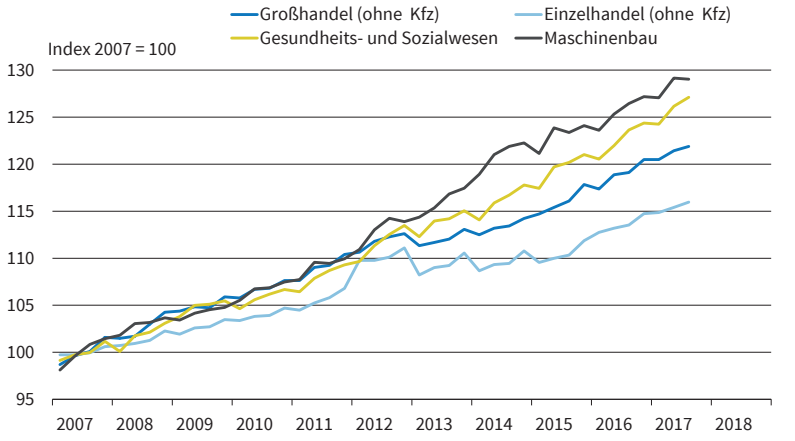


Quelle: ifo Konjunkturumfrage Handel. © ifo Institut

Abb. 7

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Quartalswerte



Quelle: Statistisches Bundesamt (2018); Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

betrachten, zwischen 2010 und 2018 deutlich gestiegen ist, zeigte sich die Entwicklung der Einschätzungen zu den Arbeitskosten weit weniger dynamisch und seit 2015 sogar etwas rückläufig. Zu Jahresbeginn 2018 ist jedoch ein leichter Anstieg zu erkennen. Die beiden folgenden Befragungen im Frühjahr und Herbst 2018 werden zeigen, ob sich die Zunahme bei den Arbeitskosten weiter fortsetzt.

Natürlich spielen bei den Arbeitskosten noch eine Reihe anderer Faktoren eine Rolle, und nicht jede Firma, die die Löhne erhöht, betrachtet dies in der Konsequenz als Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Die Zahlen weisen jedoch darauf hin, dass der Anstieg der Arbeitskosten in den letzten Jahren eine weniger große Rolle spielte, als bei einem in diesem Maße gestiegenem Mangel an Fachkräften möglicherweise zu erwarten wäre.

Damit stellt sich die Frage, welche Faktoren bei der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftesicherung im Handel eine Rolle spielen. Welche Maßnahmen werden gegen die Engpässe angewendet, und schöpfen die Händler alle Möglichkeiten aus um dem empfundenen Mangel zu begegnen?

MASSNAHMEN GEGEN FACHKRÄFTE-/ARBEITSKRÄFTEMANGEL IM HANDEL

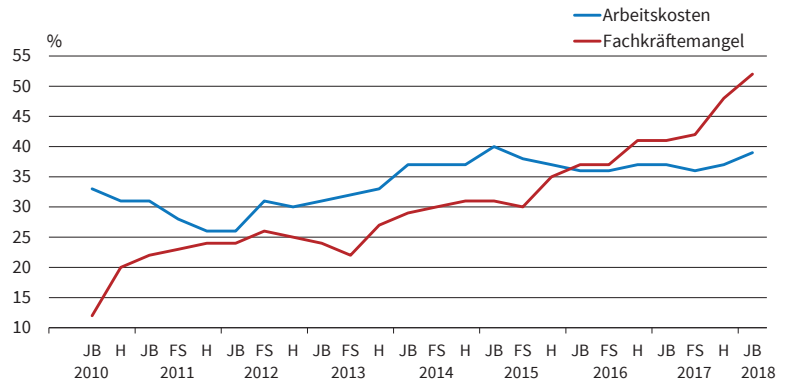
In den bereits erwähnten Umfragen (ECC und DIHK) wurde ebenfalls danach gefragt, wie die betroffenen Firmen dem Fachkräftemangel aktiv begegnen bzw. welche Maßnahmen dagegen helfen würden. Dabei erstaunt es, dass ein verhältnismäßig großer Anteil der Firmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung keine gezielten Maßnahmen dagegen plant. So gab knapp jeder fünfte stationäre Händler in der ECC-Umfrage an, keine gezielten Maßnahmen gegen ihren Fachkräftemangel anzustoßen. Bei den Onlinehändlern waren es sogar 25% (vgl. IFH 2016). Im DIHK-Arbeitsmarktreport 2018 gab jeder neunte Händler an, dass keine Maßnahmen nötig sind, um den Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu helfen. In den Bereichen Industrie und Bau waren es dagegen nur 5 bzw. 6%.

Dabei bieten sich eine Reihe von Maßnahmen an, um den Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung zu begegnen. Im Vordergrund stehen insbesondere Maßnahmen zur Bindung und Qualifizierung bestehender Mitarbeiter sowie gezielte Rekrutierungsmaßnahmen. Der Fokus auf bestehende Mitarbeiter, und hier insbesondere die Stärkung der Mitarbeiterbindung durch Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, ist die häufigste Nennung der betroffenen Händler. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Aspekt, denn insbesondere jüngere Mitarbeiter legen heute Wert auf eine gute Atmosphäre am Arbeitsplatz und eine ausgeglichene Balance zwischen Arbeits- und Privatleben, die sich naturgemäß in einigen Handelsberufen schwieriger umsetzen lässt als in anderen Bereichen. So wird die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch von gut einem Viertel der betroffenen Händler im Maßnahmenkatalog genannt (vgl. IFH 2016; DIHK 2018b). Gleichzeitig spielt der Ausbau der Weiterbildungsangebote und Entwicklungsmöglichkeiten eine große Rolle (vgl. Abb. 9). In der Handelslogistik setzen laut einer Studie des EHI Retail Instituts sogar 96% der Firmen auf die

Abb. 8

Fachkräftemangel und Arbeitskosten

Wo sehen Sie die größten Risiken bei der wirtschaftlichen Entwicklung Ihres Unternehmens in den kommenden zwölf Monaten?

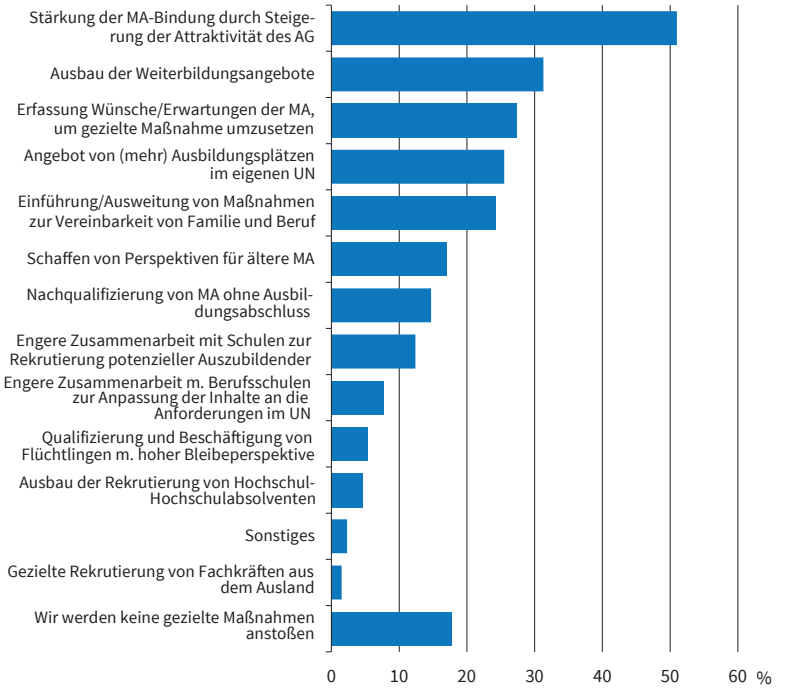


Mehrfachnennungen möglich. JB = Jahresbeginn, FS = Frühsommer, H = Herbst.

Quelle: DIHK (2018a).

© ifo Institut

Abb. 9
Reaktionen der Händler auf Fachkräftemangel



Quelle: IFH (2016).

© ifo Institut

gezielte Aus- und Weiterbildung, um Fachkräftemangel entgegen zu steuern (vgl. EHI 2017).

Bei der Rekrutierung steht, neben dem Ausbau der Ausbildungsplätze im eigenen Unternehmen, die Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen im Vordergrund. Dies hat angesichts der durch die Digitalisierung angetriebenen Veränderungen am Arbeitsmarkt aktuell große Relevanz. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Einführung des neuen Ausbildungsberufs »Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce«, der ab August 2018 eingeführt wird. Nach einer PwC-Studie muss sich der Handel zukünftig jedoch insbesondere als attraktiver Arbeitgeber für Akademiker positionieren (vgl. PwC 2016). Demnach wird es der Branche angesichts steigender Qualifikationsanforderungen bald vor allem an Akademikern fehlen. So lassen Kenntnisse im Bereich IT-Systeme und digitaler Technologien neue Berufsbilder entstehen, wobei viele davon einen akademischen Abschluss erfordern werden. Aktuell bewerten beispielsweise knapp 40% der deutschen Einzelhändler fehlende Kompetenzen bzw. fehlendes Know-how der Mitarbeiter als besonders ausschlaggebende Hemmnisse bei der Umsetzung digitaler Maßnahmen (vgl. ibi research 2017). Dagegen werden Arbeitsplätze für Verkaufskräfte entfallen. Hier erwartet die PwC-Studie einen Nachfragerückgang von etwa 34%, was maßgeblich auf Automatisierungseffekte und elektronische Weiterentwicklung zurückzuführen ist. Aber auch das Anforderungsprofil für die verbleibenden Verkaufskräfte wird anspruchsvoller, da die gestiegene Bedeutung einer informierten, persönliche Beratung den Verkäufern eine neue Rolle als »Produkt- und Präsentationsexperten« zuweist.

Den Händlern scheint dieser veränderte Bedarf an die Qualifikationen zum Teil durchaus bewusst zu sein. So gaben 21% der befragten Händler zu der Frage, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um geeignete Fachkräfte zu finden, an, die Berufsorientierung/Berufswahlunterstützung in Gymnasien müssen ausgebaut werden, und 17% waren der Meinung, es müsste mehr handelsbezogene Studiengänge geben (vgl. IFH 2017).

FAZIT

Zwar gehört der Handel nicht zu den Branchen die typischerweise zu den Engpassberufen gezählt werden, jedoch ist der Anstieg an unbesetzten Stellen angesichts der guten konjunkturellen Lage auch hier nicht mehr von der Hand weisen. Gleichzeitig ist die Branche den Kräften der Digitalisierung in starkem Maße ausgesetzt. Diese wirken auch auf die erforderlichen Mitarbeiterqualifikationen. Traditionelle (stationäre) Händler können sich es heutzutage nicht mehr leisten, das Geschäft in altgewohnter Weise fortzuführen. Der Verkauf der Waren muss über mehrere Vertriebskanäle erfolgen (Omnichannel), und die Warenwirtschaft muss über neue (elektronische) Systeme organisiert werden. Dies haben die traditionellen Groß- und Einzelhändler in den zurückliegenden Jahren verstärkt realisiert. Damit haben sich jedoch auch die Qualifikationsanforderungen an das Personal deutlich verändert. IT- und Technikkenntnisse sowie Erfahrungen im Mehrkanal-Marketing sind vermehrt gefragt. Vor diesem Hintergrund ist der Anstieg der Firmen, die über Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel klagen, nicht verwunderlich. Gleichzeitig liegt der hohe Stellenwert der kontinuierlichen Weiterbildung bestehender Mitarbeiter, aber auch die Bedeutung neuer Ausbildungselemente für werdende Mitarbeiter (Schule/Berufsschule/Hochschule) auf der Hand, denn diese müssen für die veränderten Anforderungen gewappnet sein.

Trotz des erhöhten Arbeitskräftebedarfs ist im Handel kein erhöhter Lohnanstieg zu erkennen. Hier ist allerdings auch zu beachten, dass die Digitalisierung zu einem Aufweichen der Grenzen zwischen den einzelnen Branchen führt. Angesichts der teilweise völlig neuen Qualifikationsanforderungen wird ein Teil der Aufgaben an handelsfremde Branchen ausgelagert, wie beispielsweise IT-Dienstleister oder spezialisierte Anbieter bzw. Beratungsfirmen. Da diese Aufträge in

den Lohndaten der Handelsbranche nicht berücksichtigt werden, ist die Lohnentwicklung als Indikator für Arbeitskräfteknappheit in der Branche nur beschränkt sinnvoll. Es besteht daher weiterer Forschungsbedarf zu den Veränderungen in der Branche und dem spezifischen Qualifikationsbedarf, der sich aus den neuen Anforderungen für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit der Branche ergibt.

LITERATUR

Bundesagentur für Arbeit (2017), *Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse*, Dezember, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2018), *Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Arbeitsmarkt in Deutschland,* Februar, Nürnberg.

Deloitte (2017), »Retail und die Workforce für morgen«, *Retail Productivity,* November, verfügbar unter: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/consumer-business/Retail-und-Workforce-für-morgen.pdf.

DIHK (2018a), *Zeitreihen der DIHK Konjunkturumfragen,* verfügbar unter: https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/konjunktur-und-wachstum/umfragen-und-prognosen

DIHK (2018b), *Fachkräfte gesucht wie nie. DIHK Arbeitsmarktreport 2018,* Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V., verfügbar unter: https://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/beschaeftigung/umfragen-und-prognosen/arbeitsmarktreport-18.

EHI (2017), »Logistik – dem Fachkräftemangel begegnen«, verfügbar unter: https://www.ehi.org/de/pressemitteilungen/logistik-dem-fachkraeftemangel-begegnen/.

ibi research (2017), »Der deutsche Einzelhandel 2017 – erste IHK-ibi-Handelsstudie«, verfügbar unter: http://www.ibi.de/203-landingpage/1611-download-studie-der-deutsche-einzelhandel-2017-erste-ihk-ibi-handelsstudie.html.

IFH Köln (2016), »Impulsvortrag II: Fachkräftegewinnung und -sicherung im digitalen Zeitalter – So tickt die Generation Y«, Sabrina Mertens, IFH Köln Berlin, 10. März 2016, verfügbar unter: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/I/impulsvortrag-II-fachkraeftegewinnung-sicherung-im-digitalen-zeitalter.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

PwC (2016), »PwC-Studie Fachkräftemangel – der Handel muss sich als attraktiver Arbeitgeber für Akademiker positionieren«, verfügbar unter: https://www.pwc.de/de/handel-und-konsumguter/pwc-studie-fachkraeftemangel-der-handel-muss-sich-als-attraktiver-arbeitgeber-fuer-akademiker-positionieren.html.

Rumscheidt, S. (2017), »Die ifo Konjunkturumfrage im Großhandel – Frühindikator für die wirtschaftliche Entwicklung der Branche?«, *ifo Schnelldienst* 70(11), 49–54.

Statistisches Bundesamt (2018), »Indizes der Arbeitnehmerverdienste – Lange Reihen. Fachserie 16 Reihe 2.2 – 3. Vierteljahr 2017«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Verdienste-Arbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/IndizesVerdiensteVj.html.